

Henkilöstön määräaikaisuus julkisen erikoissairaanhoidon organisaatioissa

- keskeiset kehittämiskohteet hoitohenkilöstön näkökulmasta

Merja Turpeinen, Marianna Virtanen, Kari Lindström, Jussi Vahtera & Mika Kivimäki

ABSTRACT

Temporary work in public sector specialised health care organizations - main targets of organizational development from the viewpoint of the nursing staff

We studied temporary employment in two large samples of nurses working in two Finnish hospitals districts. Data comprised responses written to an open space for spontaneous comments at the end of a questionnaire survey on work and well-being. We identified 517 comments dealing with temporary employment. These comments were analysed as accounts for researchers and the respondent's organisation in an interaction situation framed by the survey.

A positioning analysis revealed that nurses adopted view points of an employee, a nurse, a member of nursing team, work unit or hospital and evaluated the rationality and morality of temporary employment as a personnel policy solution in their accounts of temporary work. They mainly linked temporary employment to problems of well-being, occupational esteem and coping, quality of the nursing, organizational efficiency and economics. Nurses criticised extensive use of temporary employees and their current treatment by management also on the grounds of unnecessary turnover and expected short of work force in the future.

When evaluating their organization nurses

used the type of employment contract to show hierarchical segregation between the temps and the permanent employees and represented it also as an organization's device for managing workers' behaviour and qualifications. Permanent employment was defined as entitling to a better treatment than a temporary one and also as something the worker has earned by his/her qualifications or activities.

Henkilöstön ikääntyminen ja kiihtyvä eläkkeelle siirtyminen ovat pakottaneet kuntia miettimään keinoja, joilla työntekijät saadaan pidettyä mahdollisimman pitkälle työelämässä ja kuinka onnistutaan palkkaamaan uutta työvoimaa eläkkeelle siirtyvien tilalle. Keinoiksi on esitetty esimerkiksi strategiseen henkilöstöjohtamiseen ja työntekijöiden työssä jaksamiseen panostamista (mm. Henkilöstöstrategiasuositus, Kuntatyönantajat 2004, Työssä jaksamisen ohjelma, Työministeriö 2003). Työvoimasta kilpailtaessa on kuntien kilpailutekijöinä esitetty palvelussuhteen ehdot ja työelämän laatuasiat: työpaikkojen pysyvyys, työviihtyvyys, työilmapiiri ja työolosuhteet yleensä. Hoitohenkilöstöstä kuntasektorilla työskenteli määräaikaisena 24 % vuonna 2001 (Stakes 2002). Työvoimapulan ja työsuojelulain (55/2001) muutosten myötä kunnissa on vähitellen alettu kiinnittää huomiota myös määräaikaisiin työsuhteisiin. Niitä ei kuitenkaan juuri mainita henkilöstöpoliittisissa ohjelmissa (Laaksonen 2002, 1-6).

Tämän artikkelin tarkoitus on tarjota puheen-

vuoro keskusteluun siitä, miten hoitohenkilöstön määräaikaisuutta voitaisiin pohtia resurssien johtamisen näkökulmasta sekä arvioitaessa määräaikaisten työsuhteiden käyttöä eri näkökulmista. Tarkastelemme ensin, mikä henkilöstön määräaikaisuudessa on nähty eri toimijatahojen ja tutkimusten mukaan ongelmallisena, mikä puolestaan hyvänä ja kannatettavana. Tutkimuksen empiirisessä osassa tarkastelemme erikoissairaanhoidon organisaatioissa työskentelevien hoitajien omia kuvauksia ja arvioita henkilöstön määräaikaisuudesta. Selvitimme, mitä määräaikaisuuteen liittyvää asianosaiset itse pitivät tärkeänä nostaa esiin oman organisaationsa toimintaa arvioidessaan.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄAIKAISUUDEN EDUT JA HAITAT

Liiketaloustieteessä määräaikaiset työsuhteet on perinteisesti esitetty osana organisaation kustannustehokkuuteen pyrkiviä joustavuusstrategioita (Atkinson 1987). Dualistisessa työsuhdemallissa määräaikaiset työntekijät määrittellään organisaation reunatyövoimaksi, jonka määrää säätelemällä organisaatiot voivat kustannustehokkaasti ja joustavasti vastata kilpailutilanteen ja kysynnän vaihteluihin, jos osaavaa työvoimaa on helposti saatavilla. Työntekijän epävarmuutta työsuhteen jatkuvuudesta on esitetty voitavan käyttää myös strategisena keinona työntekijöiden aktiivisuuden ja tuottavuuden tehostamiseksi (mm. Kosonen 1999, 105-107). 1990-luvulta lähtien sekä tutkijat että liike-elämän edustajat ovat korostaneet henkilöstöresurssien strategisen johtamisen tärkeyttä uutena proaktiivisena, liiketoimintastrategiaan sidottuna henkilöstötoiminnan ohjausmallina. Taustalla on näkemys henkilöstön ja sen osaamisen merkityksen kasvusta organisaatioiden menestystekijänä. Proaktiivisesta näkökulmasta määräaikaiset työntekijät voitaisiin nähdä myös organisaation resursseiksi - esimerkiksi terveydenhuollon kontekstissa vakituisten henkilöstön työssä jaksamisen ja uuden työvoiman rekrytoinnin voimavaraksi.

Kunta-alan organisaatioissa pääasiallisin määräaikaisuuden peruste on sijaisuus (Akava 2000). Määräaikaisia työntekijöitä tarvitaan takaamaan toimintojen sujuvuus vakituisten työntekijöiden poissaolojen aikana. Kuntatyönantajat ovat suosineet määräaikaisia työsuhteita sijaisuuksien

lisäksi myös avointen virkojen hoidossa, projekti- ja työllistämistöissä sekä ruuhkahuippujen tasauksessa. Kuntatyönantajien edustajat ovat arvioineet määräaikaisten työsuhteiden eduksi niiden organisaatiolle tarjoaman joustavuuden ja kustannussäästöt (Laaksonen 2002). Määräaikaisia työsuhteita voidaan käyttää koeaikana ja ne helpottavat henkilöstösuunnittelua muuttuvissa olosuhteissa. Sijaiset mahdollistavat vakituisten työntekijöiden työaikajoustoja ja näin helpottavat työssä jaksamista. Määräaikaisten työsuhteiden on esitetty tuovan myös selvää rahallista säästöä, kun määräaikaisena työskentelevät eivät uskalla olla sairaalomalalla tai töistä poissa yhtä herkästi kuin vakituiset. Sairaana ollessaan lyhyeksi aikaa palkatut määräaikaiset joutuvat olemaan töistä poissa joko työttömänä tai Kelan päivärahalta. Heikkouksina on esitetty puolestaan mm. hallintokulujen ja henkilöstöjohtamisen lisääntyminen varsinkin lyhyiden työsuhteiden osalta, sijaisten saannin vaikeus erityisesti vauriissa kunnissa, vakituisten työntekijöiden työpainneiden lisääntyminen määräaikaisia jatkuvasti perehdytettäessä (myös Koivuniemi 2004, 162), työilmapiirin heikentyminen ja vakiintuneiden asiakassuhteiden rikkoontuminen määräaikaisten vaihtuessa sekä määräaikaisten työntekijöiden heikko työhön sitoutuneisuus. Peräkkäisten määräaikaisuuksien ja vakinaistumisen mahdollisuuden katsottiin puolestaan lisäävän työntekijän sitoutumista, motivoitumista ja näin työn tehokkuutta, sekä parantavan työyhteisöjen ilmapiiriä, kun työntekijät eivät jatkuvasti vaihdu. Sijaisjärjestelyihin liittyvän hallinnollisen työmäärän vähentämiseksi ja rekrytoinnin helpottamiseksi on kunnissa keskusteltu myös varahenkilöjärjestelmästä (Laaksonen 2002, 7-9, 38-5).

Työntekijöiden kannalta epätyypilliset työsuhteet on esitetty julkisessa työelämän keskustelussa yksilöiden kannalta usein ongelmallisena, jolloin on korostettu määräaikaisen työsuhteen turvatoomuutta ja vakituista työsuhdetta huonompia etuuksia. Määräaikainen työsuhte on nähty myös valinnan vapauksia tarjoavana mahdollisuutena, jonka on esitetty tarjoavan teki-jälleen mahdollisuuksia tehdä joustavasti töitä omien tarpeiden mukaan ja hankkia monipuolista kokemusta eri organisaatioista tai työtehtävistä. Näkemystä omasta halustaan ja omia tarpeitaan vapaasti tyydyttävästä työmarkkinatoimijasta on kuitenkin kritisoinut esimerkiksi Nätti (1993), joka on jaotellut määräaikaisen työn joko "sillaksi" tai

"loukuksi" sen mukaan, onko määräaikaisen työn tekijä ollut aiemmin työttömänä, onko määräaikaisuus ollut vapaaehtoista vai vastentahtoista ja vaihtuuko työpaikka usein. Suomessa määräaikainen työsuhte ei yleensä ole työntekijöiden oma valinta: yli 80 prosenttia määräaikaisista työskentelee määräaikaisena, koska vakituista työtä ei ole ollut tarjolla (Sutela ym. 2001).

Työvoimaperspektiivistä määräaikaiset työsuhteet on esitetty myös esimerkkinä laajemmasta yhteiskunnan ja työelämän muutoksesta sekä työmarkkinoiden jakautumista ja eriarvoisuutta tuottavana ja ylläpitävänä ongelmana. Organisaatiokäyttäytymistä tutkittaessa määräaikaisuutta on tutkittu työntekijöiden sitoutumiseen, motivaatioon, työtyytyväisyyteen, asenteisiin ja määräaikaisten työntekijöiden kohteluun vaikuttavana tekijänä (katsaus esim. Connelly & Gallagher 2004). Organisaatiopsykologian tutkijat ovat arvelleet, että työnantajan ja määräaikaisen työntekijän välinen psykologinen sopimus ei sisällä jatkuvuuden ja työsuhte-etuojen turvaamista työnantajan taholta, eikä vastavuoroisesti lojaliteettia ja organisaatioon sitoutumista työntekijän taholta (Rousseau 1995; Beard & Edwards, 1995). Terveystutkimuksessa on tutkittu työsuhteen määräaikaisuuden vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen. Seuraavaan taulukoon on koottu määräaikaisen työn tutkimuksen keskeisimpiä aihealueita ja tuloksia. Tulokset on jaoteltu sen mukaan nähdäänkö määräaikaiset työsuhteet tai niihin liitetyt piirteet syyksi esille tuotuihin ongelmiin.

TUTKIMUSKYSYMYKSET

Edellä esitetyt määräaikaisuutta koskevat tutkimuslinjat tarjoavat monta näkökulmaa arvioida määräaikaisten työsuhteiden käyttöä organisaatioissa, mutta tulokset näyttävät ristiriitaisilta. Henkilöstöpoliittisen ohjauksen näkökulmasta yhteistä tutkimuksissa on se, että ne suuntaavat tarkastelemaan määräaikaisia työntekijöitä omana erityisenä ryhmänä suhteessaan organisaatioon ja vakituisiin työntekijöihin sekä työsuhteen muodon mahdollista vaikutusta määräaikaisen henkilöstön koulutukseen ja aikaansaannoskykyyn. Henkilöstöresurssien monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden johtamisen näkökulmasta voisi kysyä - tulisiko määräaikaisia työntekijöitä myös käytännössä

johtaa organisaatioissa omana erityisryhmänä? Tulisiko esimerkiksi terveydenhuollossa määräaikaisten työntekijöiden osaamisesta, työtyytyväisyydestä ja sitoutumisesta huolehtia jotenkin eri tavoin kuin vakituisten työntekijöiden? Tulisiko määräaikaisia hoitajia kannustaa, palkita ja osallistaa organisaation toimintaan samoin henkilöstöpoliittisin keinoin kuin vakituksia hoitajia vai jotenkin eri tavalla? Hoitajien työvoimapulan ja työssä jaksamisen näkökulmasta edellä esitettyjen kysymysten pohtiminen voi olla perusteltua.

Tässä tutkimuksessa määräaikaisia työsuhteita ja työntekijöitä eri tavoin identifioivia etukäteismäärittelyjä ei otettu itsestään selviksi lähtökohdiksi, vaan empiirisestä aineistosta tarkasteltiin

1. Miten erikoissairaanhoidossa työskentelevät hoitajat kuvasivat henkilöstön määräaikaisuutta?
2. Mitä määräaikaiset ja vakituiset hoitajat pitivät tärkeinä näkökulmina ilmiön tarkasteluun oman organisaationsa toimintaa arvioidessaan?
3. Miten hoitajat määrittelivät itseään, suhdettaan organisaatioon ja vakituisten ja määräaikaisten keskinäisiä suhteita määräaikaisuudesta kertoessaan?

TUTKIMUSAINEISTO: ERIKOISSAIRAANHOIDON ORGANISAATIOISSA TEHTYJEN KYSELYTUTKIMUSTEN AVOIMET VASTAUKSET

Tämä tutkimus on osa Työterveyslaitoksen Sairaalahenkilöstön hyvinvointi -seurantatutkimusta ja Työterveyslaitoksen ja Kuopion Yliopiston HUS-muutosprosessin arviointitutkimusta. Molemmissa tutkimushankkeissa on selvitetty henkilöstön hyvinvoinnin kehitystä. Tämän tutkimuksen empiirinen aineisto muodostuu kolmen eri sairaanhoitopiirin, vuosina 2000 ja 2002 tehtyjen kyselytutkimusten avoimista vastauksista.

Kyselytutkimusten strukturoidussa osassa vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa työtään, työyhteisöään, lähiesimiestään, organisaation päätöksentekoa, tapahtuneita muutoksia sekä omaa työtyytyväisyyttään, työmotivaatiotaan, terveydentilaansa ja hyvinvointiaan yhteensä noin 300 monivalintakysymyksellä. Kyselylomakkeen lopussa vastaajille oli varattu yhden sivun verran vapaata vastaustilaa, joka oli otsikoitu:

Taulukko 1. Määräaikaisen työn tutkimuksen keskeisiä aihealueita ja esimerkkejä tuloksista.

Työsuhteen muodon yhteys työn piirteisillä ja määräaikaista työtä tekevien aseman heikkouteen	
<ul style="list-style-type: none"> - 1960-luvun sosiologinen tutkimusperinne: ongelmana työvoiman eriarvoisuus ja kahtiajakautuminen - epätyypillisille työsuhteille ominaista heikko palkkaus, heikot uramahdollisuudet, tilapäinen, epävarma työsuhde ja työtehtävät, joissa vähäiset ammattitaitovaatimukset ja työssä oppimisen mahdollisuudet (esim. Bluestone, 1970; Doeringer & Piore, 1971; Edwards, 1979; Harrison, 1972) - määräaikainen työsuhde johtaa vakainaista useammin työttömyyteen (toimeentulovaikeudet) (Kauhanen 2002; Virtanen ym. 2003) - määräaikaistilalla ei sananvaltaa työyhteisön päääöksenteossa (Aronsson & Gustafsson 1999; Aronsson ym. 2002), määräaikaistilalla jäävät vakituisia useammin paitsi työpaikkakoulutuksesta ja urasuunnittelusta (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2002; Virtanen, Kivimäki, Virtanen ym. 2002) 	<ul style="list-style-type: none"> - määräaikaistilalla ei yksiselitteisesti jaottele työvoimaa kahtia tai määrittele määräaikaistilalla tehtävän työn piirteitä tai laatua ns. "huonoihin ja hyviin töihin": - määräaikaistilasta enemmistö korkeasti koulutettuja, työssä korkeat ammattitaitovaatimukset ja työssä oppimisen mahdollisuudet ja määräaikaistilasta usein silta pysyvään työsuhteeseen (Polivka & Nardone 1989; Kauhanen, 2002; Sutela ym. 2001) - työsuhteen kesto erottelee päätöksissä tekeviä toisistaan, pitkä määräaikainen työsuhde johtaa useammin pysyvään työsuhteeseen (Koivula & Moilanen 2004) - esim. kuntasektorilla määräaikaisten keskipalkat 10 % matalammat kuin vakainaisten palkat, kuitenkin samoissa tehtävissä olevien määräaikaisten palkat eivät merkittävästi poikkea vakainaisten palkoista (Kauhanen 2002)
Työsuhteen muodon yhteys määräaikaisen työn kokemiseen, asenteisiin ja työttyytyvyyteen	
<ul style="list-style-type: none"> - määräaikainen työsuhde koetaan epävarmaksi (Kauhanen 2002; Virtanen ym. 2003) - määräaikaisten työttyytyvyys vakainaisia alhaisempi (Benavides ym., 2000; Kinnunen & Nätti, 1994; Krausz, Brandwein & Fox, 1995; Virtanen ym., 2003) - työttyytyvyyttä määräaikaistilasta työttyytyvyyteen olivat vain ne, joille määräaikaistilasta oli oma valinta ja sopi omaan elämäntilanteeseen (Ellingson, Gruys & Sacket, 1998) 	<ul style="list-style-type: none"> - yksilön suhtautuminen määräaikaistilasta riippuu paljolti esim. sukupuolesta, iästä, ammattialasta, perhetilanteesta, työsuhteen pituudesta, omasta elämäntilanteesta ja työmarkkinatilanteesta (Sutela 1999) - määräaikaistilasta liittyy myös positiivisia asioita varsinkin vaihtelunhaluilla, perheettömillä ja sitoutumattomuuden tunnetta arvostavilla henkilöillä (Sutela 1999) - määräaikaistilasta arvioineet työn vaatimusten ja hallinnan tasapainoa positiivisemmin kuin vakituinen henkilöstö (Saloniemi ym., painossa) - määräaikainen erikoissairaanhoidon henkilöstö kokenut vähemmän ylikuormitusta ja riittämättömyyden tunnetta työssään kuin vakituinen henkilöstö (Virtanen, Kivimäki, Elovainio ym., 2003)
Työsuhteen muodon yhteys työntekijöiden käyttäytymiseen ja organisaatioon sitoutumiseen	
<ul style="list-style-type: none"> - määräaikaistilalla ei uskalla esittää työolosuhteita koskevaa kritiikkiä epävarman asemansa vuoksi (Aronsson & Gustafsson 1999; Aronsson ym. 2002) - epävarmuus, huono kohtelu ja leimautuminen "vain" määräaikaistilasta aiheuttaa vieraantumista ja saa muokkaamaan omaa käytöstä ja identiteettiä työntekijän tarpeisiin sopivaksi (Rogers 1995, Henson 1996) - määräaikaistilalla vähemmän sairauspoissaoloja kuin vakituksilla myös silloin, kun he kokevat terveys- ja hyvinvointiongelmia - "läsnäolon paine" (Virtanen, Kivimäki, Elovainio ym., 2001) - määräaikaisten sitoutuminen laskelmoivampaa kuin vakituisten työntekijöiden (Williamson 1975) - määräaikaistilalla vakituista heikommin sitoutuneita (Lee & Johnson 1991; Sverke ym., 2000; van Dyne & Ang, 1998) 	<ul style="list-style-type: none"> - organisaatioiden osallistavat työkäytännöt, uudet työsuhtemuodot ja mahdollisuus vakinaistua muodostavat kontrollimekanismin, jossa määräaikaistilasta pyrkivät erilaisin organisaation tavoitteita hyödyttävien strategioiden osoittamaan luotettavuutensa ja tehokkuutensa saadakseen vakituisten työn (Smith 1998) - määräaikaistilalla ja vakinaiset samanasteisesti sitoutuneet (Pearce 1993; DeWitte & Näswall 2003), määräaikaistilalla eivät osoittaneet laskelmoivampaa sitoutumista kuin vakinaiset (Pearce 1993) - määräaikaisten työntekijöiden parempi palkkaus yhteydessä vakinaisten henkilöstön epäluottamukseen organisaation henkilöstöpolitiikkaa kohtaan (Pearce 1993)
Työsuhteen muodon yhteys työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen	
<ul style="list-style-type: none"> - työn psykososiaaliset riskitekijät (epävarmuus ja kuormitus) ja palkkiot (palkka, turvallisuus, sosiaaliset suhteet, koulutus ja kasvumahdollisuudet) mahdollisia työntekijöiden terveyserojen selittäviä tekijöitä - poikkileikkaustutkimuksia, joissa työsuhteen epätyypillisuus on ollut yhteydessä hyvinvoinnin ongelmiin (Aronsson ym., 2002; Benavides ym., 2000; Kivimäki, Vahtera, Virtanen, ym., 2003) - kunta-alan määräaikaistilalla naisilla lisääntynyt psyykinen rasitus (Virtanen ym., 2002) 	<ul style="list-style-type: none"> - määräaikaistilalla ei pääsääntöisesti poikenneet vakinaistilasta psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin tai elämäntapojen suhteen sekä kokemus omasta työkyvystä vakinaista henkilöstöä parempi (Virtanen ym. 2001; 2003) (myös ruotsalainen sairaalahenkilöstön ja suomalainen kunta-alan poikkileikkaustutkimus: Sverke, Gallagher, & Hellgren, 2000; Virtanen, Vahtera, Kivimäki ym., 2002) - erilaiset uhat ja epävarmuustekijät enemmän yhteydessä vakinaisten kuin määräaikaistilalla henkilöstön hyvinvointiongelmien (DeWitte & Näswall 2003, Virtanen ym., 2002)

"Lopuksi Sinulla on mahdollisuus ilmaista näkemyksiäsi työhösi liittyvistä asioista tutkijoille, mikäli haluat."¹ Kirjoitetut avovastaukset vaihtelivat pituudeltaan yhden lauseen kommentista koko sivun mittaisiin (keskimäärin 10-12 käsinkirjoitettua riviä) ja sisällöltään mitä moninlaisimpiin kuvauksiin omasta työstä, johtamisesta, muutoksista, tutkimuksesta, omasta hyvinvoinnista jne.

Vastaajan taustatietoja kartoittavassa osassa kysyttiin työsuhteen muotoa ja mahdollisen määräaikaisen työsuhteen pituutta. Muita välttämisiä tai kysymyksiä liittyen henkilöstön määräaikaaisuuteen ei kyselylomakkeessa esitetty. Kyselyyn vastaajat kirjoittivat kuitenkin paljon henkilöstön määräaikaaisuuteen liittyviä avovastauksia. Koko avovastausaineistosta (6 660 kpl) poimittiin kaikki ne hoitohenkilökunnan kirjoittamat avovastaukset, joissa kyselyyn vastaajat olivat kirjoittaneet jotain määräaikaaisuuteen liittyvää tai ylipäätään jollain tapaa viitanneet työsuhteen muotoon (517 kpl). Hoitohenkilökunnaksi määriteltiin kaikki ammatilliset hoitajaryhmät ja hoitotyön esimiehet.

LÄHESTYMISTAPA JA MENETELMÄLLISET RATKAISUT: AVOVASTAUKSET KYSELYYN VASTAAJIEN SELONTEKOINA

Tutkimuksen teoreettisissa lähtökohdissa sitouduttiin konstruktionistisiin näkemyksiin kielenkäytöstä toimintana ja tämän toiminnan seurauksellisesta luonteesta. Tutkimusaineisto ymmärrettiin kyselytutkimukseen osallistuneiden selonteoksi, joilla avovastausten kirjoittajat tekivät ymmärrettäväksi ja perustelivat omia kyselytutkimuksen yhteydessä esittämiään kannanottoja avovastausten lukijoille. Kyselytutkimuksen avovastaustilan nähtiin mahdollistaneen kyselyyn vastaajien omien puheenvuorojen esittämisen, mutta myös rajanneen sitä mitä tai miten tapahtumia, ilmiöitä tai toimijoita kirjoittajat avovastauksissaan konstituivat (vrt. esim. Ronkainen 1998, 133-135).

Tätä vuorovaikutuksellisuutta lähestyttiin analysoimalla kirjoittajien asemoitumista selonteossaan (Harré & Langenhove 1999, Korobov 2001). Positioidinnin teoria on diskursiivisesti tuotettujen ja tulkittujen sosiaalisten suhteiden ja niissä rakentuvien asemien analyysin väline. Teoriassa korostuu yksilöiden aktiivinen rooli ja valintojen mahdollisuus tilanteissa, jotka tapahtuvat kulttuu-

risten ja kielellisten resurssien mahdollistamisessa. Selonteossaan kirjoittajat konstruivat vuorovaikutuksen osapuolille ja kuvauksissa esiintyville toimijoille erilaisia tilaan, aikaan ja näkökulmiin kiinnittyviä asemia, mutta tulivat myös itse tässä prosessissa määritellyiksi (Langenhove & Harré 1999, 22). Avovastauksissa esiintyviä asemoitumista, puhetapoja ja retorisia valintoja erittelemällä jäsennettiin sitä, miten ja millaisten kulttuuristen ja sosiaalisesti vakiintuneiden tulkintaresurssien avulla kirjoittajat tekivät itseään ja kannanottojaan ymmärrettäväksi ja millaiseksi ilmiöksi määräaikaisuus selonteissa rakentui.

Kolmivaiheisen asemoitumisen analyysin (Korobov 2001) ensimmäisessä vaiheessa selonteista jäsennettiin määräaikaisuuden rakenteellista organisoitumista eli mitä ja mistä näkökulmasta määräaikaaisuudesta kirjoitettiin tai missä yhteyksissä työsuhteen muotoon viitattiin (esimerkiksi keskeiset aiheet, toimijat, tapahtumat jne.), miten kirjoittajat asettivat itseään ja kuvaustensa kohteita keskinäisiin suhteisiin, osaksi tapahtumaketjuja, kuvauksia ja koko avovastausta ja mitä näillä kuvauksilla tilanteisesti tehtiin. Erittelyä jatkettiin, kunnes kaikki työsuhteen muotoon viittaavat lausumat jäsenyivät määräaikaaisuutta rakenteellisesti eri tavoin määritteleviin kokonaisuuksiin. Toiseksi tarkasteltiin, kuinka kirjoittajat asettivat itseään suhteessa "yleisöön" eli avovastausten lukijoihin ja toisiin selonteissa esiintyviin toimijoihin selontekojen sisällön, rakenteen ja puhetapojen avulla. Kolmanneksi aineistosta tarkasteltiin kahden edellisen analyysivaiheen yhteyttä siihen, kuinka toimijat tulivat kuvanneeksi itseään ja asettuivat suhteessa kysymykseen "miten tai millaisena itse haluttiin tulla tässä tilanteessa ymmärretyksi?".

TULOKSET

1. HENKILÖSTÖKYSELYN MAHDOLLISUUTENA KEHITTÄÄ ORGANISAATION TOIMINTAA

Tulosten esittelyn aluksi tarkastellaan avovastausten tilanteista rakentumista kyselytutkimukseen osallistuneiden hoitajien selontekoina. Selonteilla kirjoittajat tekivät ymmärrettäväksi ja perustelivat kyselylomakkeessa esittämiään kannanottoja. He antoivat erilaisia ohjeita ja osoit-

tivat tutkijoille tekijöitä, joita näiden tulisi ottaa huomioon tuloksia tulkitessaan ja voidakseen tehdä "oikeita" päätelmiä asianosaisen kyselylomakkeessa esittämistä kannanotoista.

En tiedä kuinka vastauksista näkyy se, että työni suurin rasite, niin työviihtyvyydessä, motivaatiossa henk.koht. jaksamisessakin on määräaikainen työsopimus. Jatkuvuus puuttuu. Ei voi aloittaa pitkäaik. lisäkoulutusta, uskalla ottaa lainaa asuntoon, mennä mukaan sairaalan pitkiin projekteihin. Ei voi "valittaa" kun täytyy aina "näyttää parastaan" että saisi joskus vakituisen työn. Työ sinänsä on erittäin mielekästä. Siksi tämä ristiriita rasittaa. "kiitos kun kuuntelit" Sairaanhoidaja, määräaikainen

Toivottavasti tässä tuli esille se (minun vastauksissa) että sairaaloissa on liian vähän henkilökuntaa. Meiltä työssäkävyltä viedään "työilo", meidät uuvutetaan. Toivottavasti hoitovirheet ei lisääny. Sairaslomia ei uskalleta hakea (ainakin sijaiset) uhataan - kiristetään töiden loppumisella. Palkka ei ole lisääntynyt vaikka työ määrä on lisääntynyt. Positiivista kannustusta ja palautetta ei tule. (Organisaatiossa) kohdellaan henkilökuntaa huonosti eikä arvosteta heidän työpanosta eikä käsitetä että hoitajat on loppua (monesti työskennellään "äärirajoilla"). Sairaanhoidaja, vakituinen

Henkilöstökyselyyn vastaamisen kirjoittajat esittivät mahdollisuutena vaikuttaa työhön liittyviin epäkohtiin ja osallistua organisaation toiminnan kehittämiseen, mutta myös jännitteisenä ja omia kannanottoja rajoittavana tilanteena. Tutkijoiden tapaan käsitellä tutkimustuloksia vedottiin - tutkimustulokset tulisi esimerkiksi esittää niin, ettei kyselyyn vastaajien henkilöllisyys paljastuisi. Kriittiseen arviointiin esitettiin sisältyvän riski tulla kuulluksi tai ymmärretyksi väärin tai vääränlaisena, jopa "rettelöitsijänä", joka saataan "hyllyttää"(vrt. Eriksson-Piela 2003, 139). Kirjoittajat myös vetosivat avoimesti avovastausten lukijoihin, jotta nämä puuttuisivat ja pyrkisivät vaikuttamaan esille tuotuihin epäkohtiin.

Tehkää tilanteelle jotain. Sietämätöntä olla sijainen!!! Sijaisella ei ole arvoa eikä hän ole (organisaatiossa) ihminen. Niin kauhealta kuin se tuntuu!!! Sairaanhoidaja, määräaikainen

Pitkäaikaisena sijaisena, keikkatyöläisenä (9v.) toivoisin että esim. Työterveyslaitos voisi vaikuttaa vakituisen työpaikan saantiin esim. osoittaa-

han vähäiset sairauspoissaolot työntekijän työssä viihtymistä, työmoraalia ja työkuntoa! Sairaanhoidaja, määräaikainen

Tutkijoiden tehtäväksi määriteltiin luotettavien tutkimustulosten luottamuksellinen raportointi kyselyn teettävälle organisaatiolle. Tutkimustulosten vaikuttavuus käytäntöön syntyisi, kun tutkimustuloksia hyödynnettäisiin organisaation toimintaa kehitettäessä.

...Kiitokset, että olin päässyt tutkimuksen kohteeksi. Näitä tutkimuksia tarvitaan jatkossakin jos aiotaan kehittää ja muuttaa/parantaa työolosuhteita sekä saada tietoa henkilöstön hyvinvoinnista/työmotivaatiosta. Perushoitaja, vakituinen

... Ja arvelisin vielä, että tämän kyselyn tulokset tulevat yllättämään johdon ihmiset. KIITOS, että kerrankin sai sanoa mitä asioista ajattelee! Toivottavasti olen 'seuraavallakin kierroksella' mukana. Terveisin katkera määräaikainen heittopussi-hoitaja. Sairaanhoidaja, määräaikainen

Henkilöstön määräaikaisuutta kirjoittajat kuvasivat avovastauksissa pääsääntöisesti erilaisista epäkohdista tai ratkaisuehdotuksista käsin. Yhteistä työsuhteen muotoon viittaavissa selonteissa oli ongelmien määrittely. Ongelmallisiksi ja ratkaisua vaativiksi asiantiloiksi määriteltiin työsuhteen määräaikaisuus tai organisaation toteuttama henkilöstöpolitiikka. Vain poikkeustapauksissa määräaikainen työsuhte esitettiin ratkaisuna kirjoittajan esille tuomiln epäkohtiin.

2. MÄÄRÄAIKAISUUS JA ORGANISAATIO KEHITTÄMINEN - MITÄ PITÄISI KEHITTÄÄ, MITEN JA MIKSI?

Seuraavassa työsuhteen muotoon viittaavat lausumat on jäsennetty sen mukaan mitä hoitajat esittivät tärkeinä näkökulmina tehdessään ymmärrettäväksi tai perustellessaan kyselylomakkeessa esittämiään kannanottoja. Valitsemillään näkökohdilla kirjoittajat konstruoivat yleisöksi myös organisaation johdon ja osoittivat lisäksi itse toimivansa aktiivisesti tuomalla työhön liittyviä epäkohtia ja niiden ratkaisuehdotuksia esiin. Epäkohtien osoittamisen lisäksi selonteissa noudatettiin myös ns. "ohjeidenanto-puhetapaa" eli miten ja miksi organisaatiossa pitäisi toimia nykyisestä poikkeavalla tavalla, mikä olisi kannattava tai moraalisesti oikea tapa toimia, mitä kaikkea

hyvää epäkohdat korjaamalla saavutettaisiin tai mitä uhkia näin vältettäisiin.

Henkilöstön työssä jaksamisen turvaaminen

Työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset olivat tehtyjen kyselytutkimusten keskeinen teema. Kirjoittajat kuvasivat monin tavoin hoitotyön kuormittavuutta, ylikuormituksen syitä ja seurauksia. Yhtenä ylikuormituksen syynä esitettiin henkilöstöresurssien riittämättömyys vastata työn vaatimuksiin, joka johtui joko sijaisten puutteesta tai sijaisten käyttökiellosta. Työssä jaksamisen kannalta yhtä ongelmalliseksi kuvattiin tilanne, jossa sijaisia saadaan, mutta sijaiset vaihtuvat jatkuvasti, sijaisia on liian paljon tai sijaiset ovat epäpäteviä. Kirjoittajat kuvasivat joutuvansa tällöin ns. kaksoiskuormitustilanteeseen (vrt. Kalliomäki-Levanto 1998a, 1998b) eli tekemään "kahden ihmisen työt" perehdyttäessään uusia määräaikaisia ja valvoessaan näiden työsuorituksia oman työnsä lisäksi.

... Kun henkilökunnasta joku sairastuu, sijaista ei saa palkata ja asia hoidetaan vaihtamalla työvuoroja, jos vuoronvaihtoja usein, rasittavaa... Kieltämättä väliillä on tunne, että olet täysin riittämätön, kun et ehdi kaikkea mitä pitäisi etkä osaa laadusta luovuttaa. Sairaanhoidaja, vakituinen

Työtahti kiristynyt, sairastelu lisääntynyt, päteviä sijaisia ei saa, joutunut perehdyttämään lähes joka työvuorossa ihmisiä, mistä stressiä. Sairaanhoidaja, vakituinen

Seuraukseksi henkilöstöresurssien puutteesta esitettiin työn ylikuormitus, riittämättömyyden tunne vastata työn vaatimuksiin, työn ilon ja palkitsevuuden katoaminen, sairauslomien lisääntyminen, henkilöstön vaihtuvuuden lisääntyminen, työyhteisön ilmapiirin kiristyminen, ajan riittämättömyys koulutuksiin osallistumiseen ja työn kehittämiseen sekä työaikojen joustomahdollisuuksien puute.

... Sijaisia ei saa palkata, mutta työt pitäisi saada tehtyä. Henkilökunta väsyä ja sairaslomapäivät lisääntyvät... Osastonhoitaja, vakituinen

...Eikö olisi jo syytä palkata sijaisia tai sitten vähentää palveluita? Jäljellä oleva henkilökunta ei kauan jaksa tätä menoa! Sairaanhoidaja, vakituinen

Ratkaisuksi työssä jaksamisen ongelmiin esitettiin henkilöstöresurssien määrän ja laadun riittävyyden mittausta ja riittävyydestä huolehtimista, työaikajousten mahdollistamista, työaikojen säännöstelyä, perehdyttämiseen resurssien lisäystä, hoitajien sairauslomien syiden selvittämistä, pidempiä määräaikaisia työsuhteita tai määräaikaisten työsuhteiden vakinaistamista sekä pätevien sijaisten palkkaamista ja perehdytettyjen, hyvien sijaisten "talossa pysymisestä" huolehtimista. Näin parannettaisiin työssä jaksamista ja työntekijöiden mahdollisuuksia vastata lisääntyneisiin työn vaatimuksiin sekä työyhteisön ilmapiiriä ja työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Viimeksi mainitun esitettiin työn kuormitusta kompensoivina tekijöinä.

Määräaikaisen näkökulmasta työn rasittavuuden ja kuormittavuuden syyksi esitettiin työsuhteen epävarmuus. Työn katkonaisuuden ja epäsäännöllisyyden osoitettiin vaikuttavan myös muuhun elämänhallintaan, työn ja perheen yhteensovittamiseen, perheen perustamiseen, asunnonhankintaan jne. (myös Moilanen 2002, 2004, Laaksonen 1999, 14).

Suurin epävarmuuden tunne tulee määräaikaisesta työn luonteesta. Aina saa olla 'pelko perseessä', varuillaan jatkuuko työt vai ei. Tilannetta helpottaisi vakinaistaminen tai vuoden pituiset sopimukset aivan kuten muillakin aloilla. Kätilö, määräaikainen

Työ itsessään mielenkiintoista ja haastavaa, työkaverit ihania, ilman heitä ei jaksaisi. Paremmat resurssit toteuttaa omaa työtään tarvitaan, kun edes tietäisi, että olisi töitä samassa paikassa seuraavan vuoden. Nyt eletään 2 kk kerrallaan. Tämä rasittaa perhettä ja läheisiä. Sairaanhoidaja, määräaikainen

Työn säännöllisyys ja varmuus työsuhteen jatkuvuudesta määrityivät vakituiseen työsuhteeseen kuuluvaksi työntekijän, työn tekemisen, jaksamisen ja muun elämänhallinnan resurssiksi, jonka osoitettiin puuttuvan määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevältä. Vakinaistamisen tai määräaikaisen työsuhteen pitkän keston esitettiin vähentävän epävarmuudesta johtuvaa työn kuormitusta ja lisäävän työntekijän muun elämänhallinnan mahdollisuuksia.

Hoitajien sitoutumisen, motivaation, työtyytyväisyyden ja osaamisen turvaaminen

Hoitohenkilöstön näkökulmasta kirjoittaneet arvioivat hoitajien työn vaihtosuhteen heikentyneen - vaatimukset ja työ määrä olivat lisääntyneet, mutta vastaavasti työstä saadut palkkiot, kuten työn arvostus tai palkka lisääntyneisiin vaatimukseen vastaamisesta, eivät olleet lisääntyneet. Määräaikaisten työsuhteiden päättyminen, pitkittäminen ja määräaikaisten perehdyttämiseen varattujen resurssien puute esitettiin esimerkkeinä sekä määräaikaisten että yleisemminkin hoitohenkilöstön vaihtosuhteen heikentymisestä, huonosta arvostuksesta ja kohtelusta organisaatiossa.

...Sair.hoitohenkilökunta on määräyskirjoilla vuosikausia = työtä ja osaamista ei arvosteta. Vaaditaan joustoa vuodesta toiseen, mutta mitään ei anneta tilalle = vakivirkoja. Nuorten kollegojen usko työhön ja tulevaisuuteen horjuu, kuka haluaa sitoutua oikeasti silloin työhön?!? Sairaanhoidaja, vakituinen

Määräaikaisten näkökulmasta omaa asemaa arvioitiin organisaation työntekijänä ja vaihtosuhteessa vakituisiin verrattuna heikoksi (myös Laaksonen 1999, 14-15, 129-134). Määräaikaisten esitettiin saavan alinta mahdollista tai huonompaa palkkaa, eikä työn laatua, vaativuutta tai työkokemusta otettu huomioon palkkausta määriteltäessä. Määräaikaisten kuuluttamattomina etuisuuksina luettiin myös palkallisten lomien, koulutusten, terveystarkastusten, kuntoutuksen ja muuttovapaiden puuttuminen (myös Virtanen ym. 2002). Saavutetut etuudet, esimerkiksi kokemuspalkat ja ansaitut lomat, otetaan pois työsuhteen katketessa, eikä määräaikaisten työsuhteessa työskentelevillä ole oikeutta pitää lomarahavapaita.

Olen sijainen: siis en saa osallistua mihinkään koulutukseen, saan yhtä palkkaluokkaa pienempää palkkaa kuin vakituiset... en saa työterveyshuollon järjestämää TYKY-kuntoutusta. Minulla ei ole oikeutta pitää lomarahavapaita... Sijaisena et saa muuttovapaita ym. Sijaisena työllistään nimeni kirjoitetaan pienellä alkukirjaimella. Työterveyshuollon palvelut ovat huonommat sijaiselle. Laboratorionhoitaja, määräaikainen

Määräaikaisten pitkään työskentelyn esitetiin myös heikentävän työmotivaatiota ja työhön

sitoutumista. Vakinaistamalla pitkäaikaiset määräaikaisten työsuhteet tai pidentämällä lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden kestoa, johtamalla suunnitelmallisesti määräaikaisten hoitajien osaamista tai selkiyttämällä palkanmääräytymisperusteita lisättäisiin määräaikaisten työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia ja saataisiin määräaikaisten pysymään paremmin "talossa".

Työntekijöiden pitkäaikaiset työsuhteet (1/2 vuodesta ->) olisivat hyväksi ja parantaisivat työmotivaatiota ja työssä viihtymistä... Kätilö, määräaikainen

... kaikille mahdollisuus koulutukseen ja kehittämiseen. Näitä asioita pitäisi voida käsitellä avoimesti, myös sijaisten urakaaren kannalta. Miten muuten voidaan työntekijät saada sitoutumaan työhönsä ja olla koko ajan etsimättä uutta vaihtoehtoa työelämään?... Röntgenhoitaja, määräaikainen

Määräaikaisten työntekijän antamia panoksia verrattiin myös vakituisten työntekijöiden panoksiin ja suoritteisiin. Antamiensa panosten perusteella määräaikaisten esitettiin ansaitsevan lisää varmuutta työsuhteeseen, vuosilomaoikeudet ja samasta työstä samaa palkkaa vakinaisiin verrattuna. Omasta määräaikaaisuudestaan kirjoittavat määrittelivät vakituisen työsuhteen tavoitteeseen tai toiveeseen sen tarjoamien etuuksien ja mahdollisuuksien ja turvallisuuden vuoksi. Kun kirjoittajat määrittelivät itsensä pitkään määräaikaisten työsuhteessa työskennelleiksi², kuvattiin pitkään jatkunutta määräaikaaisuutta turhauttavana ja esitettiin vakituista työsuhdetta kaikkine etuisuuksineen kohtuulliseksi ja ansaituksi palkkiksi menneestä - esimerkiksi hyvistä työsuorituksista, pitkästä työkokemuksesta, joustamisesta, sitoutumisesta organisaatioon, omaehtoisesta kouluttautumisesta jne. (myös Smith 1998, 423-424).

Tasa-arvoa palkkaukseen: - monet sijaiset saavat palkkaa vähemmän, vaikka ammattitaito ja työskenteleminen/kehittäminen aktiivisempaa kuin vakituksissa työsuhteissa olevilla... Sairaanhoidaja, määräaikainen

...Työhöni olen tyytyväinen, sijaisena vain en pääse osalliseksi vakinaisten saamista koulutuksista, josta olen tosi kateellinen. Ristiriitaista on mielestäni se, että työmotivaationi ja jaksamiseni

ovat paremmat, kuin monilla vakituisilla. Perushoitaja, määräaikainen

Olen valmistunut labrahoitajaksi v. 1988... Toivoin sinkin saavani vakituisen työpaikan, jonka mielestäni olisi jo ansainnut näillä työvuosilla ja samalla saisin ne edut, jotka kuuluvat vakituisen viran haltijalle... Laboratorionhoitaja, määräaikainen

Selonteissa, joissa kirjoittajat määrittivät itsensä vakituisiksi työntekijöiksi, esitettiin puolestaan kuinka vakituisia työntekijöitä kohdellaan organisaatiossa yhtä huonosti tai jopa huonommin kuin määräaikaisia, esimerkiksi kuinka vakituiset hoitajat joutuvat joustamaan työtehtävissä, työvuoroissa ja kesälomissa, kun taas sijaiset saavat valita työvuoronsa. Vakituisten kritisoitiin saavan myös pienempää palkkaa kuin vastaavalmistuneet sijaiset, vaikka he kantoivat työstä suurempaa vastuuta, heillä oli pidempi työkokemus ja enemmän osaamista.

(Organisaation) palkkapolitiikka on mätäl Uudet, vastavalmistuneetkin sijaiset saattavat saada samaa tai parempaa palkkaa kuin minä, joka olen toiminut samalla osastolla 11 vuotta... Sairaanhoidaja, vakituinen

... Tyytymättömyyttä lisää vielä sekin, että näitä paremmin palkattuja pitää perehdyttää ja "vetää perässään" hyvin pitkään, eivätkä kaikki sittenkään tahdo "osata" omatoimisesti ja -vastuullisesti. Sairaanhoidaja, vakituinen

Vakituisen näkökulmasta organisaatiossa pitkään työskentely, työkokemus, työn tuloksen laatu ja vastuunkanto työstä osoitettiin vakituisen työntekijöiden ansioiksi, joita organisaation pitäisi palkita paremmin verrattuna myöhemmin tulleisiin tai vastapalkattuihin määräaikaisiin työntekijöihin. Tästä periaatteesta poikkeamisen esitettiin lisäävän tyytymättömyyttä ja työmotivaation laskua (vrt. Pearce 1993).

Potilashoidon turvallisuuden ja laadun turvaaminen

Hoitajan näkökulmasta epäkohtia osoittavat selonteot rakentuivat veloitteenomaisen kehyyden kautta, jolla tehtiin ymmärrettäväksi omaan työhön kohdistuvia moraalaisia ja ammatillisia vaatimuksia (vrt. Eriksson-Piela 2003, 46). Ongelmaksi osoitettiin vastuunkanto potilastur-

vallisuudesta, hoidon laadusta ja sen kehittämisestä ja omasta ammatillisesta kehittymisestä, jos sijaisia ei saada tai sijaisia on liikaa, jos lyhytaikaiset sijaiset ovat epäpäteviä, sijaiset vaihtuvat jatkuvasti tai perehdyttämiseen ei ole resursseja. Potilasturvallisuuden ja hoidon laadun turvaamiseksi tulisi huolehtia pätevän henkilöstön riittävyydestä.

... sijaisten saanti vaikeaa => kiire lisäänty => virheitä tulee paljon. Kuka kantaa vastuun?... Laboratorionhoitaja, vakituinen

... Uuden henkilökunnan perehdytykseen ei ole aikaa, on syntynyt todellisia vaaratilanteita jatkuvasti... Sairaanhoidaja, vakituinen

...Työyksikössäni on paljon keikkalaisia, jotka aiheuttavat joskus jopa vaaratilanteita. Mikä on tällöin hoidon laadun taso?... Sairaanhoidaja, vakituinen

Vastaaminen ammatillisen kehittymisen haasteisiin esitettiin ongelmalliseksi myös pätkätyösuhteissa työskenneltäessä, kun työsuhteet ovat lyhytaikaisia, epäsäännöllisiä, työsuhteiden jatkumisesta ei ole tietoa tai työsuhteen jatkuminen edellyttää jatkuvaa varalla oloa. Vastuunkanto potilasturvallisuudesta ja ammatillista erityisosaamista vaativan hoidon laadusta osoitettiin ongelmalliseksi, jos perehdytys oli huonosti hoidettu tai työyhteisössä oli vain vähän kokeneita hoitajia. Määräaikaisen työsuhteen katkonaisuuden ja epävarmuuden esitettiin vaikuttavan myös potilashoidon laatuun ja olevan jopa este laadukkaan hoitotyön tekemiseksi.

...On meille uusillekin jo vaarallista kohta työskennellä näinkin vaativalla osastolla kuin meillä, jos ei kohta ole ketään keltä kysyä apua!... Sairaanhoidaja, määräaikainen

... työn jatkuminen on epävarmaa ja silti pitäisi tehdä perhetyötä ym. suunnitella työt ja tavoitteita eteenpäin, vaikka työ sopimukset rajoitetaan vaan muutamaksi kuukaudeksi eteenpäin! Sairaanhoidaja, määräaikainen

Ristiriitaiseksi kuvattiin tilanteet, jossa onnistuneen hoitosuhteen luominen edellyttää hoitajalta pitkäaikaista sitoutumista hoitosuhteeseen sekä hoitotyön suunnittelua tilanteessa, jossa työntekijä itse on palkattu työhön vain muutamaksi kuukaudeksi kerrallaan.

Työyhteisöjen ilmapiirin, tuloksellisuuden ja toimivuuden kehittämisen turvaaminen

Määräaikaisten työsuhteiden epävarmuuden esitettiin lisäävän epävarmuutta ja väliaikaisuuden tunnetta koko työyhteisössä. Määräaikaisten keskinäisen kilpailun työsuhteista esitettiin kiristävän työyhteisön ilmapiiriä ja kilpailutilanteen lisäävän "selän takana puhumista".

... se, ettei määräaikaista työsuhteita muuteta tiiviimmin vakituiseksi, kirittää ilmapiiriä, kun on jatkuva kilpailutilanne määräaikaisten kesken => lisää selän takana puhumista... Sairaanhoidaja, vakituinen

... aika monta vuotta on ollut tilanne, että on sijainen oh:na. Välillä tuntuu, että osastomme on tuulijolla... Sairaanhoidaja, vakituinen

Kirjoittajien mukaan vakinaisia toimia täytettäessä tulisi ottaa huomioon työyksikössä pitkään työskennelleet sijaiset ja vakinaistamisten perustua selkeästi määriteltyihin kriteereihin. Avoimia toimia hakeneiden paremmuutta tulisi arvioida työkokemuksen perusteella ja sijaisten osalta ottaa huomioon tehtyjen sijaisuusien pituus. Tasapuolisilla vakinaistamisjärjestelyillä ja vakinaistamisten suunnitelmallisella toteutuksella esitettiin voitavan parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja vähentää sijaisten välistä keskinäistä kateutta ja kilpailua.

Työyksikössä vallitsee todella outo henkilöstöpolitiikka. Pitkäaikaiset sijaiset jätetään huomioimatta vakituisia toimia täytettäessä... Sairaanhoidaja, määräaikaisten

... niiden (avointen toimien) täyttämässä ei ole katsottu palvelussuhteen pituutta, vaan toimet on jaettu sattumanvaraisesti niille, jotka ovat avoimia toimia hoitaneet (vaikka vain vuodenkin verran). Se luo työilmapiiriin aina jonkin verran kateutta ja kilpailua sijaisten kesken... Sairaanhoidaja, määräaikaisten

Ongelmalliseksi sekä hoitajan, hoitotyön esimiehen että alaisen näkökulmasta esitettiin myös resurssien puute vastata työyhteisön toimivuuden, tuloksellisuuden ja toiminnan kehittämisen haasteisiin, kun henkilökunnan aika kuluu sijaisjärjestelyihin ja sijaisten perehdyttämiseen, joka on pois oman perustehtävän hoidosta. Lyhytaikaisten työsuhteiden esitettiin vaativan esimiestyöltä paljon resursseja (myös Koivula 2003).

... Esimiehen aika menee sijaisjärjestelyihin, ei hänellä ole aikaa meidän tukemiseen, ylihoitajaa ei työyksikössämme näy tukena koskaan... Sairaanhoidaja, vakituinen

... Henkilökunnan aika kuluu huomattavasti enemmän epäoleellisten asioiden hoitoon, pois välittömästä potilastyöstä... "Vanhan" työntekijän aika menee jatkuvaan perehdyttämiseen. Sairaanhoidaja, vakituinen

Määräaikaisten työyhteisön jäsenen näkökulmasta ongelmalliseksi määriteltiin ulkopuolisuuden kokemus, oman aseman heikkous ja arvostuksen puute - kuinka määräaikaista ei oteta mukaan työyksikön yhteisiin hankkeisiin, kuinka määräaikaisten ovat alemmaa "kastia" ja kuinka määräaikaisten "kelpaa" ja joutuu asemansa vuoksi helposti työyhteisön syntipukiksi. Epäkohdiksi esitettiin myös esimiesten mielivaltainen käytös ja uhkailu työsuhteiden katkolla, ylimielinen tai aliarvostava kohtelu. Tiedonsaantia töiden jatkuvuudesta arvioitiin huonoksi eikä määräyskirjassa sovittuja asioita aina pidetä - asianomainen voitiin siirtää sovitusta polketen esimerkiksi paikkaamaan henkilöstövajetta toiseen yksikköön. Määräaikaisten työntekijän asema työyhteisössä ja vaikutusmahdollisuudet omaan tilanteeseensa määriteltiin heikoksi - määräaikaisten ei voi puuttua epäkohtiin, ettei leimautuisi "hankalaksi" ja näin menettäisi työtään, mahdollisuuksiaan saada työsuhteelleen jatkoa tai vakinaista työsuhdetta (määräaikaisten heikosta asemasta, vähättelevästä kohtelusta tai syrjinnästä raportoineet myös Rogers 1995, 150-151, Henson 1996, 146-150, Kalliomäki-Levanto 1998, 41, Laaksonen 1999, 72, Työministeriö 2003, asemasta työyhteisöjen päätöksenteossa myös Aronsson & Gustafsson 1999, Aronsson ym. 2002). Työsuhteen jatkuvuuden tai vakinaistamisen varmistamiseksi pitää jatkuvasti näyttää parastaan ja joustaa ja kilpailla työsuhteista muiden määräaikaisten työntekijöiden kesken. Samalla tavalla omaa kokemusta määräaikaisten työskentelystä ja määräaikaisten työntekijöiden "strategioista" saada vakituinen työsuhte on kuvattu myös haastattelututkimuksissa (Smith 1998, 421-425, Rogers 1995, 152-156, Henson 1996, 124-143, sijaisten pyrkimyksistä luoda itsestään hyvä kuva työn jatkuvuuden varmistamiseksi myös Kalliomäki-Levanto 1998b, 349-350,).

... voi kuulostaa katkeralta, mutta ulkopuolisuuden tunne on jokapäiväinen, kun kuuntelee "vakituisten" suunnitelmia... Sairaanhoidaja, määräaikainen

... sijaisten ja määräaikaisten kohtelu on törkeää! Koulutuksiin ei pääse (paitsi ehkä ilmaisiin) ja sijaisten on lähes pakko tehdä ylityötä, jäädä "pitkään päivään" pyydettyä yms., jotta työpaikka säilyy. Työpaikan epäkohtiin ei voi puuttua ja uudistamishankkeita on vaikea esittää, jottei leimata "vaikeaksi" tai "tyytymättömäksi"... Sairaanhoidaja, määräaikainen

Vakinaistamalla määräaikaiset työsuhteet tai ottamalla käyttöön varahenkilöjärjestelmä lisättäisiin tasa-arvoa työyhteisöissä, mahdollistettaisiin henkilöstön keskittyminen oman perustehtävän hoitoon ja sijaisten työpanoksen ja osaamisen parempi hyödyntäminen sekä sijaisten motivoituminen ja osallistuminen työyhteisön ja toiminnan kehittämiseen.

... Varahenkilöstöjärjestelmän uudelleenluominen olisi tärkeää, että sijaisten työpanos hyödyttäisi osastoa... Sairaanhoidaja, vakituinen

... Sijaisuuksia pitäisi karsia, kaikille tarvittaville sijaisille virka/toimi. Silloin monet sijaiset toisivat enemmän aloitteita esille ja osallistuisivat keskusteluihin. Ny on koko ajan uhan päällä, miten kauan sijaisuus jatkuu! Röntgenhoitaja, vakituinen

Kustannusten hallinta ja työvoiman riittävyyden turvaaminen

Kirjoittajat arvioivat organisaation toteuttaman henkilöstö- tai sijaispolitiikan rationaalisuutta ja muutoksen välttämättömyyttä myös työvoimapolin ja kustannusvaikuttavuuden näkökulmasta. Määräaikaisten työsuhteiden perusteetonta kettumista ja pitkittämistä kritisoitiin lainvastaiseksi ja järjestömäksi, jos työvoimatarve on jatkuva (myös Laaksonen 1999, 8-9). Organisaation "normaaliksi" ja hyväksyttäväksi käytännöksi esitettiin pitkät määräaikaiset työsuhteet tai määräaikaisen työsuhteen lyhytaikainen käyttö työntekijän koeaikana, minkä jälkeen työsuhteet vakinaistettiin.

Jatkuvat peräkkäiset määräaikaisuudet pois! Yksityisellä sektorillakin on laitonta ketjuttaa työsuhteita

teita niin kuin nyt tehdään!! ...Sairaanhoidaja, määräaikainen

... Työvoimapolitiikka - miksi ei vakinaisteta sijaisuuksia, koska työntekijöitä kuitenkin tarvitaan - kuinka paljon tässä systeemissä säästetään?!... Kätilö, vakituinen

Työvoimapolitiikanteossa organisaation tapaa kohdella hoitajia kritisoitiin epärationaaliseksi - ei osoiteta arvostusta, ei huolehdita jaksamisesta tai tarjota mahdollisuuksia koulutukseen ja kehittämiseen, työntekijöitä pidetään määräaikaisena tai pitkään määräaikaisina työskennelleitä ei vakinaisteta, vaikka työvoimasta on pulaa. Huono kohtelu esitettiin syyksi hoitajien vaihtuvuuteen, jos muutakin työtä on tarjolla. Henkilöstön vaihtuvuudesta seuraukseksi esitettiin puolestaan jäljelle jääneiden hoitajien työn kuorituksen lisääntyminen.

Sijaisena tunnen asemani jatkuvasti epävarmaksi. Koko ajan saa olla muistuttamassa, että kohta määräys loppuu. Tämä asia rasittaa huom. enemmän kuin itse työ. Luulisi, että tähän asiaan paneuduttaisiin arvostaen hoitajia ja varautuen tulevaan työvoimapolin. Tällä menolla en ihmettele monien ratkaisua lähteä muualle töihin. Sairaanhoidaja, määräaikainen

On sääntönä, että sijaisilla täytyy olla 500 mk huonompi peruspalkka kuin vakituisella henkilökunnalla. Kuitenkin 1/3 henkilöstöstä on määräaikainen määräyskirja. Ja samaan aikaan henkilökunnasta on huutava pula! Sairaanhoidaja, määräaikainen

... Virkojen täyttäminen ja työsuhteiden vakinaistaminen olisi tärkeää. Työmarkkinat auki ja ihmiset lähtevät pois... Sairaanhoidaja, vakituinen

Organisaation henkilöstö- ja sijaispolitiikan muutosta perusteltiin välttämättömäksi, jotta organisaation nykyiset ja tulevat työvoimatarpeet pystyttäisiin tyydyttämään. Organisaation tulisi pitää raskaasti perehdytetyistä, hyvistä ja ammattitaitoisista sijaisista kiinni. Määräaikaisten pysyvyys taattaisiin pitämällä sijaisista huolta, arvostamalla heidän työtään, antamalla pidempiä määräyskirjoja tai vakinaistamalla työsuhteet. Ratkaisuksi esitettiin myös varahenkilöstöjärjestelmän luomista.

Poikkeukset: määräaikainen työsuhde ratkaisuna esitettyihin epäkohtiin

Edellä on kuvattu kuinka määräaikaisuus tai organisaation henkilöstöpolitiikka vaikutuksineen rakentuivat selonteoissa eri tavoin ongelmalliseksi ja ratkaisua vaativiksi asiantiloiksi. Aineistossa esiintyi kuitenkin kaksi poikkeusta, jolloin määräaikainen työsuhde määriteltiin ratkaisuksi kirjoittajan esille tuomiin ongelmiin. Määräaikainen työsuhde esitettiin ensinnäkin yksilön ongelmanratkaisukeinona päästä pois ylikuormittavasta työtilanteesta tai huonon johtajan alaisuudesta. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentely esitettiin tällöin vakituiseen verrattuna työntekijää vähemmän stressaavana ja velvoittavana.

Olen ollut 15 vuoden ajan viranhaltijana ed.työpaikassani... Työtahti on kovempi kuin koskaan, potilaita jatkuvasti yliaikailla jne. Huoneet ahdettu täyteen potilaita, inhimillinen hoito kaukana kun pyörätuoli- (halvaantuneet) potilaat eivät edes mahdu lavuaarin eteen, puhumattakaan ergonomisista asennoista. Jaksoin työtäni tehdä valittamatta, mutta henkisesti aloin vakavoitua (ilo siis kaukana). Kiitosta johdolta ei TIPU! Eikä kannustusta (yh-taso). Muutoksiin on ollut vaikeata edes potilas-näkökohdasta vaikuttaa. Puhumattakaan että saisi virkavapaata erittäin tärkeistä syistä huolimatta. Joten sanouduin irti! Olen edelleen (organisaatiossa) töissä sijaisena, enkä kannu huomisesta huolta. Huonon johdon alaiseksi en enää suostu! Perushoitaja, määräaikainen

Määräaikaista työsuhdetta ehdotettiin myös mahdollisuutena ratkaista lähijohtamiseen ja työyhteisöjen toiminnan kehittämiseen liittyviä ongelmia. Näissä selonteoissa ongelmiksi määriteltiin johtajien kyvyttömyys ja uskalluksen puute kritisoida vallitsevia oloja ja kehittää toimintaa, yhteistyökyvyttömyys, muutoshaluttomuus ja oman aseman mahdollistama vääristynyt vallankäyttö. Ratkaisuksi ehdotettiin hoitotyön esimiesten työsuhteiden määräaikaistamista.

... Hoitajatasen esimiehillä ei ole uskallusta eikä ehkä kyvykkään kritisoida vallitsevia oloja, on helppo kellua samoissa vesissä, vaikka maailma muuttuu ympärillä. Esimiestehtävät pitäisi mitä pikimmin saada määräaikaisiksi, ei ikuisiksi eläkeviroiksi. Mitätön oh on kaiken kehityksen este, vaikka henk.kunta tekisi mitä. Sairaanhoitaja, vakituinen

... Ehdotus osastonhoitajien ja jopa ylihoitajien virat määräaikaisiksi esim. 4 v. ja sitten uusi valintakierros. Etu; ei pääsisi muodostumaan vääristynytä vallankäyttöä vaan todelliset johtajankyvyt puhkeaisivat esiin. Sairaanhoitaja, vakituinen

Ratkaisuehdotuksissa tukeuduttiin käsitykseen, että työsuhteen päättymisen uhka kontrolloi ja pakottaa yksilöä työskentelemään kaikin tavoin "paremmin". Määräaikaisessa työsuhteessa esimiehet olisivat pakotettuja toimimaan toisin kuin nyt ja "todelliset johtajankyvyt voisivat puhjeta esiin".

3. KEHITTÄMISKOHTEIDEN ESITTÄMINEN HENKILÖSTÖKYSelyn YHTEYDESSÄ - TOIMIJUUKSIEN JA KESKINÄISTEN SUHTEIDEN MÄÄRITTELYT

Tietynlaisilla toimijoiden, tapahtumien ja asiointilojen kuvaamistavoilla avovastausten kirjoittajien oli mahdollista osoittaa selonteoissaan oman toimintansa rationaalisuus ja moraalisuus, josta asianosaista itseään voidaan pitää vastuullisena sekä vedota lukijan moraaliseen toimijuuteen pyrkä ratkaisemaan epäkohdiksi esitettyjä asiointiloja. Samalla kirjoittajat tulivat määritelleeksi suhdettaan organisaatioon ja määräaikaisten ja vakituisten hoitajien keskinäisiä suhteita.

Kenen pitäisi ratkaista työhön liittyvät epäkohdat?

Omaa toimijuuttaan kirjoittajat määrittelivät pääasiassa passiivissa tai jostain työntekijäroolista käsin ja käyttivät selonteoissaan vain harvoin aktiivista minä-muotoa. Ongelmat esitettiin usein väistämättömiksi seurauksiksi toiminnasta, joka oli kirjoittajan itsensä tai hänen osoittamansa ryhmän omien vaikutusmahdollisuuksien ulottumattomissa. Epäkohtien syitä, seurauksia ja ratkaisuehdotuksia hyötyineen esitettiin useimmiten kausaalisten tai funktionaalisten selitysmallien avulla, joissa toiminnan kausaalinen agentti häivyttiin. Passiivi-ilmaisun lähes systemaattisella käytöllä esiin nostetut argumentit näyttivät olevan riippumattomilta kirjoittajan omista intresseistä, motiiveista tai mielipiteistä. "Objektiivinen" havainnoija luetteli niitä faktuaalisina toteamuksina tai ei-toivottuina tosiasioina, jotka olisi rationaalisesti järkevää tai moraalisesti oikein hoitaa

kuntoon (modaaliverbimuotojen kytkeytymisestä yksipersonaisuuden käyttöön esim. Pälli 2003, 114). Kirjoitettaessa indefiniittisesti passiiviassa (esim. "potilaita hoidetaan pienemmin resursein") jäi kirjoittajan oma suhde toimintaan ja mahdolliseen ryhmään toiminnan taustalla arvailujen varaan (vrt. emt., 112).

Omaa rooliaan toimijoina kirjoittajat ilmaisivat myös käyttämällä predikaatiiviverbiaalia, jolloin rakentuu kuva yksilöstä havainnoimassa ympäristöään tietyn "tilapäisyyttä" ilmaisevan ryhmän jäsenen roolissa ja oman mielipiteen ilmaisu siirtyy pois yksilöstä ryhmätasolle. Rooleista käsin voitiin esittää myös kuvauksia siitä, millaisia "itse" ollaan tai mitä tässä roolissa tehdään, on mahdollista tai pitäisi tehdä ja implikoida kyseisiin rooleihin liittyviä mahdollisuuksia tai oikeuksia, joita niissä "kuuluisi" olla tai velvollisuuksia, joita tässä roolissa toimivan pitäisi pystyä täyttämään (Pälli 2003, 81-83). Esimerkiksi "määräaikaisena" tai "hoitajana" kirjoittajat esittivät itsensä osoittamansa epäkohtien vaikutusten kohteen asemaan, jossa kirjoittajalla itsellään tai mainitulla ryhmällä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa esille tuotuihin epäkohtiin. Myös vaihtosuhteen osapuolen rooli mahdollisti "itsen" asettamisen ristiriitaisten vaatimusten kohteeksi ja määritteli työn tekemiseen annetuista resursseista tai palkkioista vastaavan toisen osapuolen implisiittisesti vastuulliseksi epätasapainotilanteeseen. Kun oma toiminta, asema tai tarpeentyydytys määriteltiin riippuvaiseksi toisen osapuolen toimista tai ongelmien ratkaisumahdollisuudet omien vaikutusmahdollisuuksien ulottumattomiin, voitiin epäkohdat tai niiden seuraukset osoittaa asiantiloiksi, joista yksilöä itseään ei voida pitää syyllisenä (moraalisen vastuunkantajan osoittamisesta riippuvuus-suhteen avulla organisaatiokontekstissa myös esim. Folger & Cropanzano, 2001).

Kenen työhön liittyvät epäkohdat pitäisi ratkaista ja millä perusteella?

Selonteot voidaan nähdä myös kamppailuna siitä kenen tai minkä organisatorisen ryhmän työhön liittyvät epäkohdat määriteltäisiin kyselytutkimuksen perusteella kehittämisen kohteeksi ja millaista ratkaisua vaativiksi. Myös työsuhteen muotoa kirjoittajat käyttivät tilanteisena resurssinaan tehdessään ymmärrettäväksi oman tai oman ryhmänsä tilanteen erityisyyttä ja perustel-

lessaan omia kannanottojaan. Asettumalla selonteossa esimerkiksi määräaikaisen työntekijän rooliin, joka pyrkii vakituiseen työsuhteeseen tai työntekijän rooliin, joka pyrkii vastaamaan organisaation odotuksiin, mutta ei voi, koska organisaation tarjoamat resurssit eivät riitä, osoitettiin oman toiminnan tavoitteellisuutta ja sitoutumista toimia organisaation odotusten mukaisesti. Näin erilaisista rooleista käsin kirjoittajien oli mahdollista osoittaa oman toiminnan rajoitusten lisäksi myös pyrkimyksiään ja velvollisuuksiaan ja "neuvotella" samalla tilanteisesta identiteetistään tulla kategorisoiduksi organisaatiolle lojaaliksi, vastuutaan kantavaksi, joustavaksi, ammattitaitoiseksi ja kehittämishalueiseksi työntekijäksi. Selonteoissa, joissa kirjoittaja esitti itsensä minä-muodossa, esitettiin joko myönteisiä lausumia asiantiloista tai perusteltiin oman toiminnan moraalista oikeutusta vaihtoehdottomana tai eri periaatteisiin vedoten (esim. ansioperiaate). Itseään kirjoittajat määrittelivät eksplisiittisesti näissä yhteyksissä myönteisinä pidettyjä työelämäkvalifikaatioita omaaviksi esim. joustaviksi, vastuunsa kantaviksi, aktiiviksi tai korostivat omaa pätevyyttään, työkokemustaan, osaamistaan ja haluaan kehittyä ammatillisesti.

Kvalifikaatioihin vetoamalla muodostettiin kuvaa myös vakituisten hoitajien ryhmästä suhteessa määräaikaisiin hoitajiin. Kritisoidessaan oman ryhmänsä kohtelua ja organisaation henkilöstöpolitiikkaa vakituiset hoitajat määrittelivät itseään määräaikaisiin verrattuna suuremman vastuun kantajiksi ja määräaikaisia vakituisten työntekijöiden resursseiksi tai "ongelmiksi" vetoamalla näiden pätevyyteen esimerkiksi ammattitaitoon tai kokemukseen tai henkilökohtaisiin arvostuksiin, kuten haluun sitoutua tai kantaa vastuuta työstä. Samaan tapaan on Eriksson-Piela (2003) osoittanut, kuinka työnjakoon, velvollisuuksiin, ammattiryhmien erilaisiin asemiin, koulutukseen ja tietämykseen perustuvia jaotelluja hyödynnetään kielenkäytössä aktiivisesti hoitotyön ammattiryhmien hierarkkisina erottelijoina. Niillä perustellaan myös asemaa työyhteisöissä ja muodostetaan tuo asema tietynlaiseksi (emt., 191-192). Kalliomäki-Levanto (1998, 45-46, 1998, 347) on puolestaan raportoinut, kuinka vakituiset määrittelivät tilapäiset työntekijät ongelmallisiksi, jos he eivät olleet oma-aloitteisia, halukkaita tai kyvykkäitä oppimaan, sopeutuvaisia ja täsmällisiä. Nämä kvalifikaatiot ovat samoja, joiden mukaan on perinteisesti eroteltu

myös perifeerinen ja ydintyövoima toisistaan.

Vakituisen työntekijöiden oikeutta parempaan vakituisiksi itsensä määritelleet kirjoittajat perustelivat vedoten ansioperiaatteeseen sekä työsuhteen vakituisuuteen itsessään parempaan kohteluun oikeuttavana. Määräaikaisten työntekijöiden oikeutta parempaan asemaan, kohteluun tai palkkioon kirjoittajat perustelivat vedoten tasavertaisuusperiaatteeseen. Määräaikaiksi itsensä identifioineet vetosivat myös ansioperiaatteeseen. Ansioperiaatteeseen vedotessa kannanottoja oikeutettiin osoittamalla vastuunkanto omasta työstä ja määräaikaisen omaamat kvaifikaatiot - esimerkiksi erikoisalan osaaminen, motivoituneisuus ja organisaatioon, työhön ja työn kehittämiseen sitoutuminen. Näin sekä määräaikaiksi että vakituisiksi itsensä määritelleet tuottivat selonteoissaan vakituisen työsuhteen määräaikaista työsuhdetta parempaan kohteluun ja etuisuuksiin oikeuttavana ja työntekijöitä eriarvoisiin asemiin hierarkisoivana tekijänä, mutta myös yksilön omilla ponnisteluilla tai kvaifikaatioilla ansaitsemana asemana tai palkkiona.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen kohteena olivat henkilöstön määräaikaaisuutta koskevat "todellisuuden kuvaukset" eli merkitysjärjestelmät ja niissä tilanteisesti rakentuvat positiot (Harré ja van Langenhowe 1999, 110-115). Erikoissairaanhoidon organisaatioissa tehtyjen henkilöstökyselyjen avovastauksista tarkasteltiin miten hoitohenkilöstö kuvasi ja määritteli henkilöstön määräaikaaisuutta oman organisaationsa toimintaa arvioidessaan ja millaiseksi ilmiöksi määräaikaisuus hoitajien selonteoissa rakentui. Tutkimuksessa lähdettiin siitä, että empiirisen analyysin kohteena ollut tekstiaineisto on tutkimuskohdetta itseään, ei siitä kertovaa kuvausta. Kyselytutkimuksen vaikutusta siihen millaiseksi ilmiöksi määräaikaisuus määrittyi hoitajien kertomana ei tässä tutkimuksessa yritetty minimoida vaan vuorovaikutuksellisuutta pidettiin tutkimuksellisesti arvokkaana, sillä juuri "se kontekstualisoi sanotuksi tullutta" (vrt. Suoninen 1997, 51).

Tulokset osoittivat, kuinka se mitä tai miten määräaikaaisuudesta avovastauksissa kirjoitettiin oli vahvasti sidoksissa kyselytutkimuksen kontekstiin, jossa tutkimukseen osallistujia pyydettiin arvioimaan omaa jaksamistaan, työtään, työyh-

teisöään, johtamista ja organisaation päätöksentekoa. Omaa rooliaan kirjoittajat määrittelivät henkilöstökyselyn yhteydessä mahdollisuutena antaa palautetta, osallistua ja vaikuttaa organisaation kehittämiseen. Kirjoittajien oman toimijuuden kuvaamistavoissa on nähtävissä yhteys myös kyselytutkimuksen kontekstia laajempaan yksilön vastuuta, aktiivisuutta ja osaamisen merkitystä korostavaan julkiseen työelämää koskevaan keskusteluun sekä kulttuurisesti vahvaan moraaliseen ideaan siitä, että ne, joilla on mahdollisuus valita, ovat myös vastuussa teoistaan.

Avovastauksissaan hoitajat tarkastelivat henkilöstön määräaikaaisuutta paitsi määräaikaisen tai vakituisen työntekijän näkökulmasta, myös esimerkiksi hoitotyötä tekevän, esimiehen, organisaation tai työyhteisön jäsenen ja vaihtosuhteen osapuolen näkökulmasta. Erilaisten työsuhtemuotojen käyttö määriteltiin organisaation henkilöstöpoliittisen suunnittelun, arvioinnin ja rationaalisen päätöksenteon kohteeksi. Työsuhteen muoto esitettiin yhtenä organisaation keinona vastata ulkoisen ympäristön muutoksiin, esimerkiksi lisääntyneisiin kustannusäästövaihtumuksiin, työvoimatilanteen muutoksiin, työn ja työntekijöiden joustotarpeisiin sekä keinona säädellä työntekijöiden käyttäytymistä. Tehdesään ymmärrettäväksi omia kannanottojaan ja perustellessaan henkilöstöpoliittisia ratkaisuehdotuksiaan, kirjoittajat esittivät työsuhteen määräaikaisuuden ja määräaikaisen työvoiman käytön vaikuttavan kuitenkin pääsääntöisesti kielteisesti hoitajien työssä jaksamiseen ja kvaifikaatioihin, potilashoidon tuloksellisuuteen ja laatuun, työyhteisöjen ilmapiiriin ja toimivuuteen, kustannusten hallintaan ja organisaation pyrkimyksiin turvata hoitajien määrän ja laadun riittävyys työvoimapulatilanteessa. Määräaikaisten työsuhteiden epärationaalisuutta työyhteisöjen toimivuuden, palvelujen laadun, työn tuloksellisuuden, työvoimapulan, henkilöstön vaihtuvuuden ja hallintokulujen lisääntymisen näkökulmasta kirjoittajat arvioivat samaan tapaan kuin kuntajohdon edustajat (Laaksonen 2002, 7-9, 49-51).

Epäkohtia ja ratkaisuehdotuksia esittäessään avovastausten kirjoittajat tukeutuivat ristiriitaisiin oletuksiin määräaikaisten ja vakituisen erilaisista työelämänominaisuuksista ja työsuhteen muodon vaikutuksista työntekijän kvaifikaatioihin. Vakituisen työsuhteen turvallisuus, vakituisen työntekijän yhteisöllinen asema ja etuisuudet työssä määriteltiin pääasiassa työntekijän jak-

samiseen, aikaansaannoskykyyn, motivaatioon ja sitoutumiseen myönteisesti vaikuttaviksi tekijöiksi. Määräaikaisen työsuhteeseen liitetyt epävarmuus, yhteisöllisen aseman heikkous ja vaihtosuhteen etuisuuksien puute esitettiin tekijöiksi, jotka heikentävät määräaikaisten työntekijöiden työssä jaksamista, ponnistelua työsuorituksissa, työmotivaatiota, sitoutumista ja osallistumista työn ja työyhteisön kehittämiseen. Näitä tekijöitä esitettiin perusteluksi sille, miksi organisaation olisi kannattavaa vakinaistaa määräaikaiset työsuhteet tai siirtäjä esimerkiksi varahenkilöjärjestelmän käyttöön.

Määräaikaisen työsuhteen esitettiin vaikuttavan työntekijän käyttäytymiseen myös aivan päinvastaisella tavalla. Tällöin määräaikaisen työsuhteen epävarmuus esitettiin voimana, joka pakottaa työntekijän ponnistelemaan, kehittämään itseään, joustamaan ja miellyttämään, jotta työsuhdetta jatkettaisiin tai työsuhde vakinaistettaisiin (myös Smith 1998, 424-425). Esimerkiksi ehdotus esimiesten työsuhteiden määräaikaistamisesta perustui ajatukseen määräaikaisen työsuhteen käyttämisestä negatiivisena kontrollikeinona, jolloin työsuhteen jatkuminen riippuisi työntekijän osoittamasta kyvykkyydestä. Samaan tapaan ovat myös kuntajohdon edustajat kuvanneet määräaikaisen työsuhteen etuja: määräaikaisuus toimii ikään kuin keppinä ja työnteon kannustajana, joka parantaa kannattavuutta (Laaksonen 2002, 39). Tällöin työsuhteen turvallisuuden ja jatkuvuuden esitetään implisiittisesti myös passivoivan vakituudessa työsuhteessa työskenteleviä, kun työsuhteeseen ei sisälly työsuhteen päättymisen uhkalla kontrolloitua jatkuvaa oman kyvykkyyden ja ongelmattomuuden jännitteistä "näyttämiselvöllisyyttä".

Kirjoittajan näkökulmasta riippuen niin vakituinen kuin määräaikainenkin työsuhde määriteltiin toiseensa verrattuna kuormittavammaksi, vaativammaksi ja työntekijää enemmän velvoittavaksi. Vakituudessa työsuhteessa työskentely määriteltiin kuitenkin määräaikaista parempaan yhteisölliseen asemaan, kohteluun ja vaihtosuhteen etuuksiin oikeuttavana. Kritisoidessaan organisaation tapaa kohdella asianosaista tai edustamaansa ryhmää kirjoittajat - niin määräaikaisiksi kuin vakituksiksiin itsensä määritelleet - esittivät vakituisten työsuhteen myös työntekijän ponnisteluillaan tai ominaisuuksillaan ansaitsemana. Jos vakituinen työsuhde ymmärretään työntekijän ansaitsemana, näyttäytyy määräai-

kaisessa työsuhteessa työskentelevä helposti itse vastuulliseksi työsuhteen muodostaan - ettei esimerkiksi ole omalla toiminnallaan tai ominaisuuksillaan ansainnut vakituista työsuhdetta, siihen kuuluvaa asemaa ja etuisuuksia. Tällaiseen tulkintaan esimerkiksi pitkään määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleeksi itsensä määritelleet näyttivät tässä aineistossa myös poikkeuksetta varautuvan perustellen oman vakinaistamattomuutensa syytä tai osoittaen omaaloitteisesti kvalifikaatioitaan.

Määräaikaisena työskentelevien esittämää omaaloitteista omien kvalifikaatioiden ja pyrkimysten korostamispuhetta on aiemmissa tutkimuksissa tulkittu pyrkimyksenä olla leimautumatta työsuhteensa muodon perusteella statukseltaan aliarvostettuun tai perifeeriseen työntekijäryhmään, jota saattaa leimata yksilöä omasta marginaalisesta asemastaan syyllistävä selitysmalli ja jonka sitoutuminen, osaaminen, omat pyrkimykset tai arvostukset helposti kyseenalaistetaan - erottautumisena joko työmorallistaan heikommista muista määräaikaisista tai statukseltaan aliarvostetusta vakituisten työntekijöiden ryhmästä (Smith 1998, 425, Henson, 1996, 155-157, 163-165). Näin määräaikaisuuteen myös hoitotyössä näyttäisi voivan liittyä määräaikaisia työntekijöitä ryhmänä paitsi hierarkkisesti myös normatiivisesti kategorisoivia oletuksia, joiden mukaan ainakin pitkään jatkunut työskentely määräaikaisessa työsuhteessa voitaisiin tulkita osoituksena yksilön kielteisiksi luokitelluiksi ominaisuuksista tai kvalifikaatioiden puutteesta esimerkiksi heikosta työmorallista, passiivisuudesta, haluttomuudesta sitoutua työhön tai osaamattomuudesta (Smith 1998, 425, Henson 1996, 144-145). Asianosaisten kannalta tällaisilla ajattelutavoilla merkitystä, sillä ne vaikuttavat siihen kenen syyksi määräaikaisessa työsuhteessa työskentelyyn liitetyt epäkohdat nähdään ja millaisia ratkaisumahdollisuuksia tilanteessa etsitään.

Niillä on merkitystä myös henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Ristiriitaisia käsityksiä työsuhteen muodon vaikutuksista työntekijän kvalifikaatioihin ja vakituisten ja määräaikaisten erilaisista työelämäominaisuuksista voidaan käyttää organisaation strategisen henkilöstöjohtamisen ja henkilöstöpolitiikan suunnittelun, kehittämisen ja arvioinnin voimavarana. Mitä erilaisten työsuhtedemuotojen käytöllä ensisijaisesti tavoitellaan? Ovatko tavoitteet yhdenmukaisia koko organi-

saation henkilöstöstrategisten linjausten kanssa? Miten tavoitteiden saavuttamista käytännössä arvioidaan? Edellä esitetty haastaa kehittämään määräaikaisen työvoiman käytön rationaalisuuden arviointia hoitohenkilöstön työssä pysymisen ja jaksamisen, hoitotyön laadun ja kustannustehokkuuden näkökulmasta. Arviointikohteita osoitettiin myös palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien osalta - erotellaanko määräaikaiset ja vakituiset hoitajat keskenään työsuhteen muodon perusteella eri tavoin vai tasavertaisesti kohdeltaviksi ryhmiksi? Valitaanko tasavertaisuus vai ansioperiaate palkitsemisen perustaksi - ja mitä ansioita palkitaan? Ja miten toimia esimerkiksi pitkään määräaikaisena työskennelleiden tapauksessa? Kuntatyönjohtajien näkemyksiä tutkineen Laaksosen (2002) mukaan kunnissa on paljon ns. puolivakinaista henkilökuntaa, jolle solmitaan vuodesta toiseen eri pituisia määräaikaisuuksia. Tutkijan mukaan tämä saattaa olla organisaatiokulttuuristakin johtuva ilmiö eli määräaikaisuutta ei aina perustella, vaan työntekijää pidetään määräaikaisena vuodesta toiseen, kun kerran siihen on totuttu tai säästöjen pitkään jatkuessa on toiminnan ohjauksessa jäänyt ns. "lama päälle". Työsuhteen muodon perusteella rakentuvan hierarkkisen järjestelmän tarkoituksenmukaisuutta voitaisiin arvioida myös hoitotyön ja organisaatiokulttuurin kehittämisen näkökulmasta.

Yksittäisen pienen aineiston analyysi ei kerro yleisyyksistä. Se voi kertoa kuitenkin havainnollisesti siitä, mikä on kulttuurisesti mahdollista (Suoninen 1997, 28). Tutkimusaineiston hienosyisempi analyysi olisi tarjonnut moniulotteisemman kuvan siitä, miten eri tavoin, erilaisiin asiantiloihin ja toimijuuden määrittelyihin määräaikaisuutta ilmiönä tilanteisesti kytkettiin. Esitetyt määräaikaisuuteen liittyvät epäkohdat ja ratkaisuehdotusten perustelut poikkesivat, jos kirjoittaja määritteli itsensä esimerkiksi pitkään määräaikaisena työskennelleeksi, tilapäistä keikkaa tekeväksi, nuoreksi, iäkkäämmäksi tai esimerkiksi tietyn ammattiryhmän tai erikoisalan edustajaksi. Jatkotutkimuksen kohteena tarkemmat tilannekohtaiset erittelyt voisivat tarjota myös yksityiskohtaisempia henkilöstöpoliittisen suunnittelun ja arvioinnin välineitä.

LÄHTEET

- Aronsson G, Gustafsson K. (1999). Kritik eller tystnad ? en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 5, 189-206.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 151-75.
- Atkinson, J. (1987). Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society*, 12 (1), 87-105.
- Beard, K.M., Edwards, J.R. (1995). Employees at risk: contingent work and the psychological experience of contingent workers. In: C.L. Cooper, & D.M. Rousseau (eds.), *Trends in Organizational Behavior*, 2, pp. 109-126.
- Benavides, F.G., Benach, J., Diez-Roug, A.V. & Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health* 54, 494-501.
- Bluestone, B. (1970). The tripartite economy: Labor markets and the working poor. *Poverty and Human Resources Abstracts* 5, 15-35.
- DeWitte H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 149-188.
- Doeringer, P., & Piore, M.J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington MA: DC Health.
- Edwards, R.C. (1979). *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. New York.
- Ellingson, J.E., Gruys, M.L. & Sackett, P.R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83, 913-921.
- Eriksson-Piela, S. (2003). Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa? Sairaanhoidon moninainen ammatillisuus. *Acta Universitatis Tamperensis* 929. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Folger R., Cropanzano R. (2001). Fairness Theory: Justice as Accountability. *Advances in Organizational Justice*. Greenberg J., Cropanzano R. Stanford University Press. Stanford, California.
- Harré, R. & Langenhove, L. (1999). *Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action*. Blackwell Publishers Ltd.
- Harrison, B. *Education, training and the urban ghetto*. Baltimore MD: Johns Hopkins University Press.
- Henson K.D. (1996). *Just A Temp*. Temple University Press. Philadelphia.
- Kalliomäki-Levanto, T. (1998a). Työyhteisö ja tilapäinen työsuhte - vuokratyösuhte päivittäistava-

- rakaupassa. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 12. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Kalliomäki-Levanto T. (1998b). Päiväkodin työn organisointi ja määräaikaiset työsuhteet. Työ ja ihminen 12:4, 339-354.
- Kauhanen, M. (2002). Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. KELA, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia, 69. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kinnunen, U. & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 297-321.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Griffiths, A., Cox, T., & Thomson, L. (2000). Sick leave and organizational downsizing. Teoksessa: Burke RJ, Cooper CL (toim.). *The organization in crisis*. Oxford: Blackwell.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., & Ferrie, J. E. (2000). Factors underlying the effect of organizational downsizing on health of employees: A longitudinal cohort study. *British Medical Journal*, 320, 971-975.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Virtanen, M., Elovainio, M., Pentti, J. & Ferrie, J.E. (2003). Temporary employment and risk of overall and cause-specific mortality. *American Journal of Epidemiology*, 158, 663-668.
- Koivula, K., Moilanen L. (2004). Pätkätyö - väylä vakituiseen työhön hotelli- ja ravintola-alalla?. Työ ja ihminen 18:1, 62-73.
- Koivula, K. (2003). Pätkätyö - houkutteleva vaihtoehto? Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2003.
- Koivuniemi, T. (2004). Henkilöstövoimavarojen moninaisuus, muutokset ja johtaminen kuntasektorilla. Henkilöstöilinpäätöksillä ja kehittämishankkeilla hyvää yhteistyötä. *Acta Universitatis Tamperensis* 1000. Tampere.
- Korobov, N. (2001). Reconciling Theory with Method: From Conversation Analysis and Critical Discourse Analysis to Positioning Analysis. *Forum: Qualitative Social Research*. <http://www.qualitative-research.net/fgs>
- Kosonen, P. (1998). Pohjoismaiset mallit murroksessa. Tampere. Vastapaino.
- Krausz, M., Brandwein, T., & Fox, S. (1995). Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: an exploratory study. *Applied Psychology: An International Review*, 44, 217-232.
- Kuntatyönantajat (2004). www.kuntatyönantajat.fi. Henkilöstöstrategiasuositus. Opetusministeriön julkaisu. [haettu 10.3.2005]
- Laaksonen J. (1998). Joustavampi työ - vaativampi johtaminen. Esitutkimus erityisesti palvelualan yritysjohdon suhtautumisesta epätyyppisiin työsuhteisiin ja niihin liittyviin lainmuutoksiin 1.2.1997. Työpoliittinen tutkimus nro 183. Työministeriö.
- Laaksonen J. (1999). Palvelualan palkansaajien kokemukset määräaikaisten työntekijöiden johtamisesta ja työoloista. Työpoliittinen tutkimus nro 210. Työministeriö.
- Laaksonen J. (2002). Kuntatyönantajan edustajien näkemyksiä määräaikaisesta työstä kunnissa. Esitutkimus. Työpoliittinen tutkimus nro 240. Työministeriö.
- Langenhove, L. & Harré R. (1999). Introducing Positioning Theory. Teoksessa: *Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action*, 14-31. Blackwell Publishers Ltd.
- Lee, T., & Johnson D. (1991). The effects of work schedule and employment status on the organizational commitment and job satisfaction of full versus part-time employees. *Journal of Vocational Behaviour*, 38,202-24.
- Moilanen L. (2002). Voimavarat ja elämisen hallinta tyyppillisessä ja epätyyppillisessä työssä palvelualalla. Työpoliittinen aikakauskirja, 45(3), 91-106.
- Moilanen L. (2004). Nuorten aikuisten hyvinvointi päätöksissä palvelualalla - vertailu eri ikäryhmien välillä. Työ ja ihminen 18:1, 19-30.
- Nätti J. (1993). Temporary Employment in the Nordic Countries: A "Trap" or a "Bridge"? *Work, Employment and Society* 3, 451-464.
- Parjanne M-L. (1998). Määräaikaiset työntekijät - joustava työvoimapaketti. Työpoliittinen Aikakauskirja 2, 3-20.
- Pearce, J. (1993). Toward an organizational behavior of contract laborers: Their psychological involvement and effects on employee co-workers. *Academy of Management Journal* 36,1082-96.
- Polivka A.E., & Nardone, T. (1989). On the definition of "contingent work". *Monthly Labor Review*, 12, 9-16.
- Pälli P. (2003). Ihmissyryhmä diskurssissa ja diskurssina. *Acta Universitatis Tamperensis* 910. Tampere University Press.
- Rogers, J.K. (1995). Just A Temp. Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment. *Work and Occupations*, Vol. 22 No. 2, 137-166.
- Ronkainen S. (1998). Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiveetti, tieto ja toimijuus. Gaudeamus. Helsinki.
- Rousseau, D. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Smith, V. (1998). The Fractured World of the Temporary Worker: Power, Participation, and Fragmentation in the Contemporary Workplace. *Social Problems*, Vol. 45, No. 4, 411-430.
- Stakes (2002). Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö 1990-2000.
- Suoninen, E. (1997). Miten tutkia moniäänistä ihmistä? Diskurssianalyttisen tutkimusotteen kehittäminen. *Acta Universitatis Tamperensis* 580. Tampereen Yliopisto. Tampere.
- Sverke, M., Gallagher, D.G. & Hellgren, J. (2000). Job stress, well-being, and work attitudes among employees with different employment contracts. In K. Isaksson, C. Hogstredt, C. Eriksson & T. Theorell (Eds.). *Health effects of the new labour market*

- (pp.145-167). New York: Kluwer Academic /Plenum Publishers.
- Sutela, H. (1999). Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela Hanna. Tasa-arvo työoloissa. Työmarkkinat 1999:19. Tilastokeskus, s. 127-141.
- Sutela, H., Vänskä, J. & Notkola, V. (2000). *Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työministeriö (2003). Pekka Ylöstalo. Työolobarometri lokakuu 2002. Työpoliittinen tutkimus 250. Työministeriö. Helsinki.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., & Pentti, J. (1997). Effect of organisational downsizing on health of employees. *Lancet*, 350, 1124-1128.
- Van Dyne, L. & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41, 692-703.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Cooper C.L. (2001). Contingent employment, health and sickness absence. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, 365-372.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J.E. (2003a). From insecure to secure employment: Changes in work, health and health-related behaviours. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 948-953.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2003b). Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent hospital staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 19-36.
- Virtanen, P., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2002a). Kunnan työt ja niiden tekijät. Kirjassa: Vahtera J, Kivimäki M, & Virtanen P. (toim.). Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J. & Ferrie J.E. (2002b). Employment security and health. *Journal of Epidemiol and Community Health*, 56, 569-574.
- Williamson, O.E. (1975). *Markets and hierarchies*. New York: Free press.
- kittymisen syyt itsestä riippumattomiksi - osoittamalla pitkittymisen johtuvan esimerkiksi valintamenettelyjen heikkouksista tai osoittamalla omia työhön liittyviä ansiotaan tai aktiivisuuttaan työhaussa, joista huolimatta asianosainen ei ollut tullut valituksi vakituisen työsuhteeseen. Näitä perusteluja voidaan kutsua myös ns. itsetodisteluksi (ks. Suoninen 1997, 102-103), jossa kirjoittajat aina oma-aloitteisesti vastasivat julkilausumattomiin, mutta potentiaalisin määräaikaisuutensa kestoa koskeviin kysymyksiin tai ihmettelyihin.

VIITTEET

¹ HUS-tutkimuksella kerättiin tietoa myös organisaatiofuusion sujumisesta muutoksen hallinnan ja johtamisen tueksi. Kyselylomakkeen avovastaustila oli otsikoitu: "Lopuksi Sinulla on mahdollisuus ilmaista näkemyksiäsi Hus-piirin yhdistämiseen ja työhösi liittyvistä asioista tutkijoille, mikäli haluat." Tutkimusaineistosta rajattiin pois ne avovastaukset, joissa henkilöstön määräaikaisuutta tarkasteltiin vain organisaatiofuusion näkökulmasta.

² Selonteissa, joissa kirjoittajat määntelivät itsensä pitkään määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleiksi, poikkeuksetta perusteltiin määräaikaisuuden pit-